

**EMPLOYEE CREATIVITY NEWS REPORTER:
PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,
PROACTIVE PERSONALITY, MEANING OF WORK, DAN
WORK ENGAGEMENT**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN
PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
DEPARTEMEN MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH
ZUKHRUF FEBRIANTO
NIM: 041811233221**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Surabaya, 19 Februari 2022

Skripsi ini telah disetujui dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned above the printed name.

Prof. Dr. Anis Eliyana SE., M.Si.

NIP. 196502042000122001

SKRIPSI

**EMPLOYEE CREATIVITY *NEWS REPORTER*:
PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,
PROACTIVE PERSONALITY, MEANING OF WORK, DAN
WORK ENGAGEMENT**

**DIAJUKAN OLEH:
ZUKHRUF FEBRIANTO
NIM: 041811233221**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:
DOSEN PEMBIMBING**



PROF. DR. ANIS ELIYANA, SE., M.SI.
NIP. 196502042000122001

TANGGAL 11 MEI 2022

**KOORDINATOR PROGRAM STUDI
S-1 MANAJEMEN**



DR. DIEN MARDHIYAH, SE., M.SI
NIP. 197211181999032001

TANGGAL 18 MEI 2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Zukhruf Febrianto dengan NIM. 041811233221, menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan dan/atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Airlangga maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 19 Februari 2022



10000
Rp. 10.000
METERAI
TEMPEL
1E2D4AJX472064596

Zukhruf Febrianto

NIM. 041811233221

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, Allah *Subhanahu wa ta'ala*, yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Employee Creativity *News reporter*: Peran Perceived Organizational Support, Proactive Personality, Meaning Of Work, dan Work Engagement” ini dengan baik. Adapun skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) bagi mahasiswa program studi S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.

Tidak lupa penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dan memberikan kontribusi bagi penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CA., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Dr. Gancar Candra Premananto, S.E., M.Si. selaku Ketua Departemen Manajemen.
3. Dr. Dien Mardhiyah, SE., M.Si. selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen.
4. Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan, masukan, dan nasihat dengan penuh dedikasi selama proses penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
5. Ratri Amelia Aisyah, SM., M.SM. selaku dosen wali yang mendampingi dan memberikan saran-saran bagi penulis selama masa studi.
6. Kedua orang tua penulis, Bapak Tri Kusnanto dan Ibu D. Fathonah serta kedua saudara penulis Brilian Ari R. dan Indira Rachma H.
7. Teman-teman seperjuangan bimbingan skripsi “Pencari Berkah MSDM”, yakni Andika Setia Pratama, Clarisa Rismawati, Hilda Nisa Endarwati, Muhammad Danang Kurniawan, Vera Maulida Rahma, dan Kiki Rizkia Fitria yang telah menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terakhir, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan bagi pembaca.

Surabaya, 19 Februari 2022



ZUKHRUF FEBRIANTO

ABSTRAK

Televisi merupakan media yang paling banyak diakses oleh masyarakat. Peran *news reporter* dinilai penting pada setiap penyiaran informasi. Dalam menjalankan pekerjaannya, kinerja *news reporter* dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kreativitas. Tanpa kreativitas, pekerjaan cenderung sulit terselesaikan dengan baik yang akhirnya berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, *news reporter* semestinya memiliki *employee creativity* (EC).

Mengacu pada hal tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dan menjelaskan bagaimana *employee creativity* (EC) dipengaruhi oleh faktor lain seperti *perceived organizational support* (POS) dan *proactive personality* (PP) dengan faktor mediasi *meaning of work* (MOW) dan *work engagement* (WE). Penelitian ini melibatkan 119 responden dari *news reporter* TV swasta di DKI Jakarta. Pendekatan yang dipakai adalah kuantitatif dan digunakan teknik analisis *partial least square – structural equation modelling* (PLS-SEM) untuk menguji variabel.

Hasil yang didapatkan adalah POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap WE, MOW, dan EC. PP berpengaruh positif dan signifikan terhadap WE dan MOW. Lebih lanjut, WE dan MOW berpengaruh positif dan signifikan terhadap EC. Akan tetapi, PP tidak berpengaruh signifikan terhadap EC. Sehingga, mediasi yang terjadi antara POS dengan EC oleh WE dan MOW adalah mediasi sebagian (*partially mediation*). Sementara itu, mediasi antara PP dengan EC oleh WE dan MOW adalah mediasi penuh (*fully mediation*).

Kata Kunci: *Proactive personality, perceived organizational support, work engagement, meaning of work, dan employee creativity.*

ABSTRACT

Television is the media most accessed by the public. The role of *news reporters* is considered important in every information broadcast. In carrying out their work, the performance of *news reporters* is determined by several factors, one of which is creativity. Without creativity, the work will be difficult to complete properly which ultimately has an impact on performance.

According to preconceived information, *news reporters* should have employee creativity (EC) in their work disciplines. Therefore, this study is intended to examine and explain how employee creativity (EC) is influenced by other factors such as perceived organizational support (POS) and proactive personality (PP) with mediating factors meaning of work (MOW) and work engagement (WE). This study involved 119 respondents from private TV *news reporters* in DKI Jakarta. The approach used is quantitative and partial least squares – structural equation modelling (PLS-SEM) analysis technique is used to test the variables.

The results are POS has a positive and significant effect on WE, MOW, and EC. PP has a positive and significant effect on WE and MOW. Furthermore, WE and MOW have a positive and significant effect on EC. However, PP has no significant effect on EC. Thus, the mediation that occurs between POS and EC by WE and MOW is partial mediation. Meanwhile, the mediation between PP and EC by WE and MOW is full mediation.

Keywords: Proactive personality, perceived organizational support, work engagement, meaning of work, and employee creativity.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2. Manfaat Praktis	10
1. 5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1. Perceived Organizational Support (POS)	13
2.1.2. Proactive Personality (PP)	19
2.1.3. Meaning of Work.....	24
2.1.4. Work Engagement (WE)	28
2.1.5. Employee Creativity (EC)	32
2.2 Penelitian sebelumnya	37
2.2.1. The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support, penelitian oleh (Suifan et al., 2018).....	37

2.2.2. Development and validation of the meaning of work inventory among French workers, penelitian oleh (Arnoux-Nicolas et al., 2017).....	37
2.2.3. The effects of rewards and proactive personality on turnover intentions and meaning of work in hotel businesses, penelitian oleh (Akgunduz et al., 2020)	38
2.2.4. Perceived Organizational Support and Employee Creativity: The Mediation Role of Calling, penelitian oleh (Duan et al., 2020).....	38
2.2.5. Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work, penelitian oleh (Akgunduz et al., 2018)	39
2.2.6. Perceived Organizational Support, penelitian oleh (Eisenberger et al., 1986)	39
2.2.7. The impact of employee engagement, organisational support and employer branding on internal communication satisfaction, penelitian oleh (Tkalac Verčič, 2021)	40
2.2.8. Impact of perceived organisational support and workplace incivility on work engagement and creative work involvement: a moderating role of creative self-efficacy, penelitian oleh (Adil et al., 2020)	41
2.2.9. Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement, penelitian oleh (Bakker et al., 2012)	41
2.2.10. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates, penelitian oleh (Bateman & Crant, 1993)	42
2.2.11. Linking Proactive Personality to Creative Performance: The Role of Job Crafting and High-Involvement Work Systems, penelitian oleh (H. Li et al., 2020).....	43
2.2.12. How does proactive personality promote creativity? A multilevel examination of the interplay between formal and informal leadership, penelitian oleh (Pan et al., 2018)	43
2.2.13. Are proactive employees more creative? The roles of multisource information exchange and social exchange-based employee organization relationships, penelitian oleh (X. Li et al., 2021)	44
2.2.14. Why Are Proactive People More Satisfied With Their Job, Career, and Life? An Examination of the Role of Work Engagement, penelitian oleh (Jawahar & Liu, 2017).....	45
2.2.15. Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?, penelitian oleh (Schaufeli, 2012).....	45

2.2.16.	An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationships, penelitian oleh (Tierney et al., 1999)	46
2.2.17.	Effect of work engagement on meaningful work and psychological capital: perspectives from social workers in New Zealand, penelitian oleh (Tan et al., 2021).....	47
2.2.18.	Ethical Leadership, Affective Commitment, Work Engagement, and Creativity: Testing a Multiple Mediation Approach, penelitian oleh (Asif et al., 2019a)	47
2.2.19.	Negative work reflection, personal resources, and work engagement: the moderating role of perceived organizational support, penelitian oleh (Ott et al., 2019)	47
2.3	Perbandingan Variabel Penelitian Terdahulu dan Penelitian Saat Ini	48
2.4	Pengaruh antar Variabel.....	49
2.4.1.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	49
2.4.2.	Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	50
2.4.3.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Meaning of Work</i> ..	51
2.4.4.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> ..	51
2.4.5.	Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Meaning of Work</i>	52
2.4.6.	Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	53
2.4.7.	Pengaruh <i>Meaning of Work</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	54
2.4.8.	Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	55
2.4.9.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Creativity</i> melalui mediasi <i>Meaning of Work</i>	55
2.4.10.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Creativity</i> melalui mediasi <i>Work Engagement</i>	57
2.4.11.	Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Employee Creativity</i> melalui mediasi <i>Meaning of Work</i>	58
2.4.12.	Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Employee Creativity</i> melalui mediasi <i>Work Engagement</i>	59
2.5	Kerangka Konsep dan Model Analisis	60
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	62
3.1	Pendekatan Penelitian	62
3.2	Identifikasi Variabel.....	62

3.3 Jenis dan Sumber Data.....	63
3.4 Prosedur Pengumpulan Data.....	63
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	63
3.4.2. Populasi	64
3.4.3. Sampel	64
3.4.4. Skala Pengukuran	65
3.4.5. Definisi Operasional Variabel	65
3.5 Teknik Analisis	70
3.5.1. <i>Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS)</i>	70
3.5.2. Langkah-langkah <i>PLS</i>	71
3.6 Pengujian Hipotesis	73
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	75
4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	75
4.1.1. Gambaran Umum Stasiun Televisi Swasta Nasional	75
4.1.2. Gambaran Umum <i>News reporter</i>	76
4.2 Karakteristik Responden.....	77
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Instansi Tempat Bekerja.....	78
4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	79
4.3 Analisis Data	80
4.3.1. Uji Instrumen Data (<i>Pilot Test</i>)	80
4.3.2. Deskripsi Variabel Penelitian	83
4.3.3. Hasil Analisis PLS-SEM	87
1. Analisis koefisien <i>direct effect</i>	101
2. Analisis koefisien <i>indirect effect</i>	101
4.4 Pembahasan.....	102
4.4.1. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> terhadap <i>Employee Creativity (EC)</i>	102
4.4.2. Pengaruh <i>Proactive Personality (PP)</i> terhadap <i>Employee Creativity (EC)</i>	103

4.4.3. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> terhadap <i>Meaning of Work (MOW)</i>	103
4.4.4. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> terhadap <i>Work Engagement (WE)</i>	104
4.4.5. Pengaruh <i>Proactive Personality (PP)</i> terhadap <i>Meaning of Work (MOW)</i>	105
4.4.6. Pengaruh <i>Proactive Personality (PP)</i> terhadap <i>Work Engagement (WE)</i> ..	106
4.4.7. Pengaruh <i>Meaning of Work (MOW)</i> terhadap <i>Employee Creativity (EC)</i> ..	107
4.4.8. Pengaruh <i>Work Engagement (WE)</i> terhadap <i>Employee Creativity (EC)</i> ...	108
4.4.9. Peran Mediasi <i>Meaning of Work (MOW)</i> dalam Pengaruh <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> terhadap <i>Employee Creativity (EC)</i>	109
4.4.10. Peran Mediasi <i>Work Engagement (WE)</i> dalam Pengaruh <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> terhadap <i>Employee Creativity (EC)</i>	109
4.4.11. Peran Mediasi <i>Meaning of Work (MOW)</i> dalam Pengaruh <i>Proactive Personality (PP)</i> terhadap <i>Employee Creativity (EC)</i>	111
4.4.12. Peran Mediasi <i>Work Engagement (WE)</i> dalam Pengaruh <i>Proactive Personality (PP)</i> terhadap <i>Employee Creativity (EC)</i>	111
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN	113
5.1 SIMPULAN	113
5.2 SARAN	114
5.2.1. Saran Terhadap <i>News reporter</i>	114
5.2.2. Saran Terhadap Stasiun Televisi Nasional	115
5.2.3. Saran Terhadap Penelitian Selanjutnya	116
DAFTAR PUSTAKA	117
DAFTAR LAMPIRAN	122

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3. 1 Item Pengukuran Perceived Organizational Support	66
Tabel 3. 2 Item Pengukuran Proactive Personality	66
Tabel 3. 3 Item Pengukuran Meaning of Work.....	67
Tabel 3. 4 Item Pengukuran Work Engagement	68
Tabel 3. 5 Item Pengukuran Employee Creativity	69
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Instansi Tempat Bekerja	79
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	79
Tabel 4. 6 Validity and reliability statistics	81
Tabel 4. 7 Deskripsi variabel Perceived Organizational Support	84
Tabel 4. 8 Deskripsi variabel Proactive Personality	85
Tabel 4. 9 Deskripsi variabel Meaning of Work.....	85
Tabel 4. 10 Deskripsi variabel Work Engagement	86
Tabel 4. 11 Deskripsi variabel Employee Creativity	87
Tabel 4. 12 Pengujian convergent validity	88
Tabel 4. 13 Nilai Cross Loading	91
Tabel 4. 14 Nilai Fornell-Larcker Criterion.....	93
Tabel 4. 15 Pengujian Internal Consistency.....	94
Tabel 4. 16 Inner VIF Values.....	95
Tabel 4. 17 Koefisien Determinasi.....	96
Tabel 4. 18 Nilai f^2 effect size.....	96
Tabel 4. 19 Nilai Q^2	97
Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Antar Variabel	98
Tabel 4. 21 Analisis Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Diagram Framework Penelitian	61
Gambar 3. 1 Diagram Jalur Penelitian	74
Gambar 4. 1 Nilai mean setiap variabel.....	83
Gambar 4. 2 Hasil Estimasi PLS Algorithm.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran Kuesioner.....	122
A. 1 Karakteristik Responden	122
A. 2 Pertanyaan Penelitian	122
B. Lampiran Hasil Pengujian Data	127
B. 1 Output PLS Algorithm	127
B. 2 Discriminant Validity	128
B. 3 Internal Consistency Reliability	130
B. 4 Collinearity Assessment	131
B. 5 Coefficients of Determination (R^2)	132
B. 6 Effect Size (f^2)	132
B. 7 Cross-validated Redundancy (Q^2)	132
B. 8 Output PLS Bootstrapping	133
B. 9 Analisis Total Effect.....	134
C. Lampiran Hasil Kuesioner.....	135